



Dynamik in der betrieblichen Altersversorgung

Deloitte-Studie 2022

Vorwort	05
Executive Summary	06
Wie beurteilen die Arbeitnehmer ihre Vorsorgesituation?	08
Welchen Einfluss könnte die Situation in der Ukraine auf die Altersversorgung haben?	12
Welchen Stellenwert hat betriebliche Altersversorgung?	14
Wie entwickeln sich Zeitwertkonten?	20
Wie werden Arbeitnehmer über die bAV informiert?	22
Welche betriebliche Altersversorgung wünschen sich die Arbeitnehmer?	26
Fazit	32
Ihre Ansprechpartner	34

Die Teilnahmequote an betrieblicher Altersversorgung steigt weiter an, Arbeitnehmer machen sich zunehmend Gedanken über ihr Alterseinkommen.

Vorwort

Die Krisen, die die Welt beschäftigen, lenken ab von der Vorsorge – so könnte man vielleicht vermuten. Tatsächlich ist eher das Gegenteil der Fall: Viele Antworten der an unserer Studie teilnehmenden Arbeitnehmer zeigen, dass sich im Vergleich zu den Vorjahren die Beschäftigung mit der Altersvorsorge verstärkt hat. Beispielsweise haben sich 2022 42 Prozent der Befragten in den letzten zwölf Monaten mit betrieblicher Altersversorgung beschäftigt, während das 2021 nur bei 29 Prozent der Fall war. Auch sehr augenfällig wird das bei der Teilnahme an der Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung, die seit den ersten Befragungen 2017 und auch gegenüber 2021 substantiell zugenommen und einen Höchststand erreicht hat. Drei Jahre nach Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes scheint sich die angestrebte Wirkung zu zeigen.

Arbeitgeber können auf diese wachsende Aufmerksamkeit und den zunehmenden Willen zur Vorsorge reagieren, indem sie attraktive Angebote konfigurieren und aktiv darüber informieren. Das größte Hemmnis in der Verbreitung von Vorsorge ist nach wie vor ein in weiten Teilen fehlendes oder nicht kommuniziertes Angebot.

Mit dieser Ausgabe legen wir die sechste bAV-Studie in Folge vor. Seit 2017 wurden insgesamt über 10.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer befragt. Über diesen Zeitraum sind teilweise interessante Trends zu beobachten. In manchen

Fragestellungen bleiben die Ergebnisse hingegen sehr konstant. In jedem Fall sind Rückschlüsse möglich, wie Altersversorgung bedarfsgerecht gestaltet werden kann. Dabei geht es nicht überwiegend darum, als Arbeitgeber den Mitarbeitern ein voll-finanziertes zusätzliches Alterseinkommen zur Verfügung zu stellen. Vielmehr können die Unternehmen auf die Eigenverantwortung ihrer Mitarbeiter setzen und sie dabei unterstützen und motivieren. Ein substantieller Zuschuss des Arbeitgebers für den Aufbau einer Altersversorgung ist hier der Schlüssel. Daneben gibt es aber auch bei der Information und Kommunikation von bAV-Angeboten weiterhin großes Verbesserungspotenzial. Möglicherweise könnten Branchenlösungen wie das neue Sozialpartnermodell dazu beitragen, insbesondere unter kleinen und mittleren Unternehmen, das bAV-Angebot deutlich stärker zu verbreiten.

Die vorliegende Studie untersucht die Kenntnisse, Erwartungen, Wünsche und Hoffnungen von Arbeitnehmern auf der Basis einer repräsentativen Befragung von 2.000 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten.

Die Ergebnisse können Unternehmen nutzen, um ihre bAV-Angebote und deren Kommunikation zu verbessern.

Executive Summary

Betriebsrentenstärkungsgesetz und Ukraine-Krise rücken die bAV wieder zunehmend in den Fokus der Arbeitnehmer.

Seit 2017 untersucht Deloitte die Einstellung sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer zum Thema betriebliche Altersversorgung. Überraschungen oder Trendwenden sind dabei selten. In diesem Jahr jedoch hat die Beschäftigung der Arbeitnehmer mit Fragen der bAV merklich zugenommen. Ein Grund hierfür könnten die aktuellen Krisen sein, so gaben beispielsweise 44 Prozent der Befragten an, sie sähen Altersvorsorge aufgrund der Ukraine-Krise als wichtiger an als zuvor. Eine weitere Ursache kann im Betriebsrentenstärkungsgesetz gesehen werden. Dafür spricht, dass die Teilnahme an der Entgeltumwandlung in den letzten beiden Jahren deutlich gesteigert werden konnte. Dies dürfte unter anderem an dem nun gesetzlich verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss liegen. Den positiven Effekt eines Zuschusses hatten wir bereits in vergangenen Studien untersucht und die Ergebnisse decken sich mit den Erwartungen, die beispielsweise auch andere Nudging-Ansätze schüren.

Weiterhin bleibt aber auch viel Potenzial ungenutzt, denn gut die Hälfte der Arbeitnehmer beteiligt sich nach wie vor nicht am Aufbau von Versorgungseinkommen – bei unterdurchschnittlichen Einkommen sind es sogar 70 Prozent. Künftige Befragungen werden zeigen, ob es gelingt, dieses Potenzial noch zu heben. Denn sowohl die Fachleute als auch die Befragten selbst sind skeptisch, was ein ausreichendes Alterseinkommen rein durch die gesetzliche Rentenkasse angeht.

Andere wichtige Einflussfaktoren haben sich aus Sicht der Studienteilnehmer kaum geändert: Weiterhin kennen viele Arbeitnehmer schlichtweg kein Angebot ihres Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung, sei es, weil es keines gibt oder ein vorhandenes Angebot nicht kommuniziert wird. Kommunikation und Information zur betrieblichen Altersversorgung sind damit nach wie vor nicht befriedigend. Die Verantwortung hierfür liegt primär bei den Arbeitgebern. Nur knapp ein Drittel der befragten Arbeitnehmer fühlt sich ausreichend und verlässlich informiert. Einer nachhaltigen Information zu den Angeboten kommt zweifellos eine hohe Bedeutung zu.

Neben einem Zuschuss des Arbeitgebers und einer guten Kommunikation stehen die Gestaltungsmerkmale Sicherheit, Rendite und Flexibilität an oberster Stelle auf dem Wunschzettel der Arbeitnehmer. Alle drei Elemente bedienen fundamentale Bedürfnisse und können entscheidend dazu beitragen, das bAV-Angebot attraktiver zu machen und die Teilnahmequoten weiter zu erhöhen.

In diesem Jahr wurden auch wieder Fragen zum Zeitwertkonto ausgewertet. Es zeigt sich, dass Arbeitnehmer, die Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung leisten, weit überproportional auch an Zeitwertkonten teilnehmen. Insgesamt ist das Interesse bei den Arbeitnehmern hoch, sodass eine weitere Verbreitung ebenfalls wünschenswert erscheint.

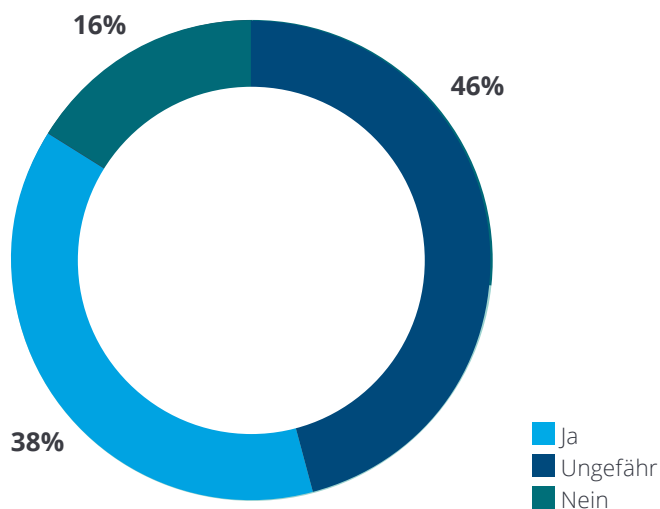


Wie beurteilen die Arbeitnehmer ihre Vorsorgesituation?

Der Anteil der Arbeitnehmer, die ihre voraussichtliche Versorgungsleistung durch die gesetzliche Rentenversicherung nicht genau kennen, ist erstmals seit 2018 wieder gestiegen. Weiterhin glaubt nur eine Minderheit, dass sie künftig ausreichend versorgt sein wird.

38 Prozent (Abb. 1) der befragten Arbeitnehmer geben an, sie hätten eine Vorstellung von der Leistung, die sie bei ihrer Pensionierung aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten werden. Damit ist dieser Anteil gegenüber dem Vorjahr gestiegen (vgl. Abb. 2). Der bisherige Höchstwert von 41 Prozent aus 2018 konnte somit fast erreicht werden. Weitere 46 Prozent geben an, sie hätten eine ungefähre Vorstellung und 16 Prozent haben keinerlei Vorstellung von den zu erwartenden Leistungen. Die Informationslage über einen zentralen Einkommensbestandteil im Ruhestand bleibt damit unbefriedigend. Die derzeit hohe Inflation dürfte in der aktuellen Befragung noch keine Rolle gespielt haben und wird sich wahrscheinlich erst in der nächstjährigen Untersuchung in Form noch höherer Unsicherheit niederschlagen.

Abb. 1 – Haben Sie eine Vorstellung von der Leistung, die Sie bei Ihrer Pensionierung aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten werden?



Auch gerade unter den jungen Arbeitnehmern ist die Ungewissheit über die Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenkasse hoch: 28 Prozent der Befragten unter 30 kennen die künftigen Leistungen gar nicht. Aber auch bei den älteren Arbeitnehmern gibt es noch große Informationslücken. Nur ein gutes Drittel der Befragten über 50 haben eine genaue Vorstellung von ihrer gesetzlichen Rente – viel zu wenig, um eine Eigenvorsorge auf eine valide Basis zu stellen. Denn wer mit Ende 50 noch keine konkrete Vorstellung seiner Alterseinkünfte hat, dem bleibt auch keine Reaktionszeit mehr.

Konstant geht ein großer Anteil (74%) davon aus, dass die Leistungen aus der gesetzlichen Rente kein ausreichendes Alterseinkommen sichern. Interessanterweise ist unter denjenigen Befragten, die angeben, sie hätten eine Vorstellung von der Leistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, dieser Anteil geringer (60%). Umgekehrt mutmaßen diejenigen, die angeben, keine Vorstellung von der Leistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu haben, zu 88 Prozent, im Ruhestand keine ausreichende Leistung zu erhalten.

Abb. 2 – Kenntnis der Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung im Zeitablauf (Fragestellung siehe Abb. 1)

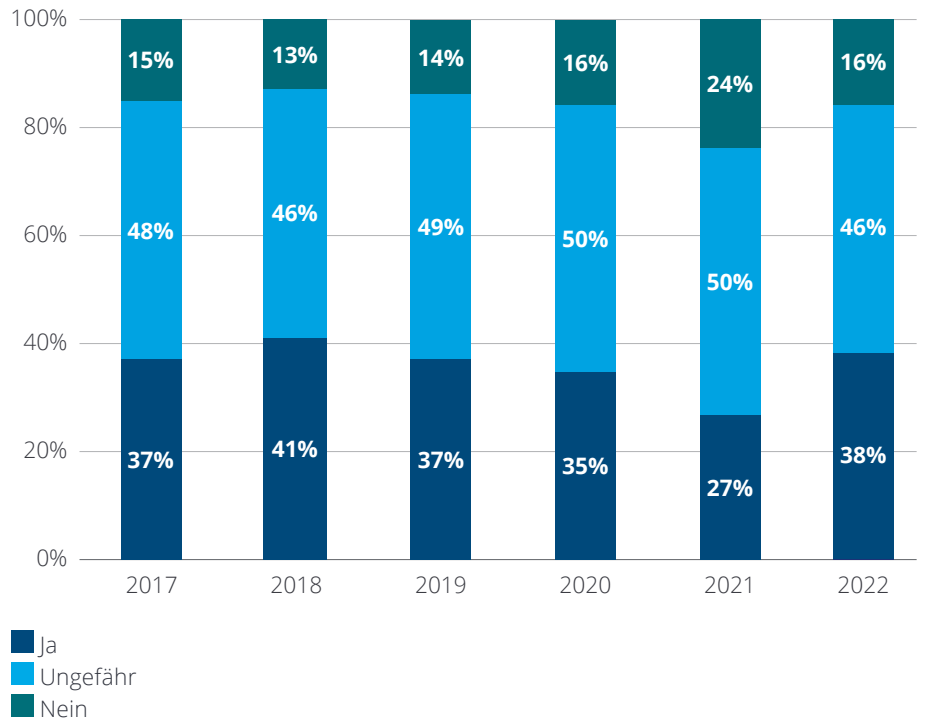
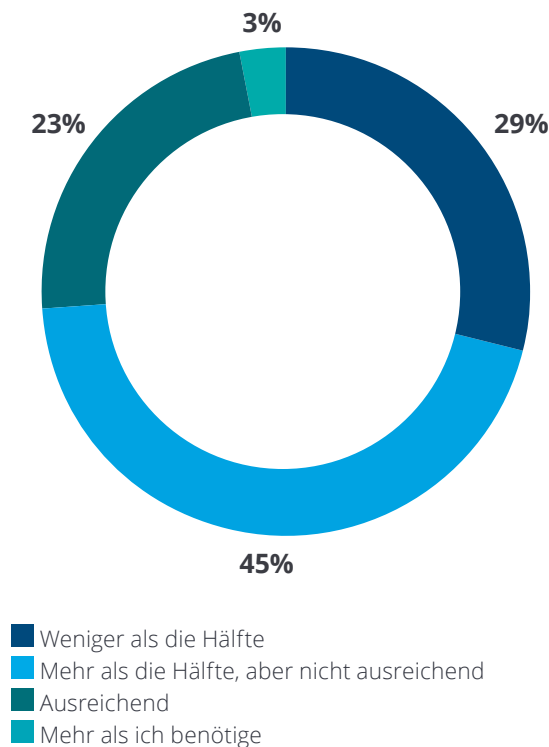
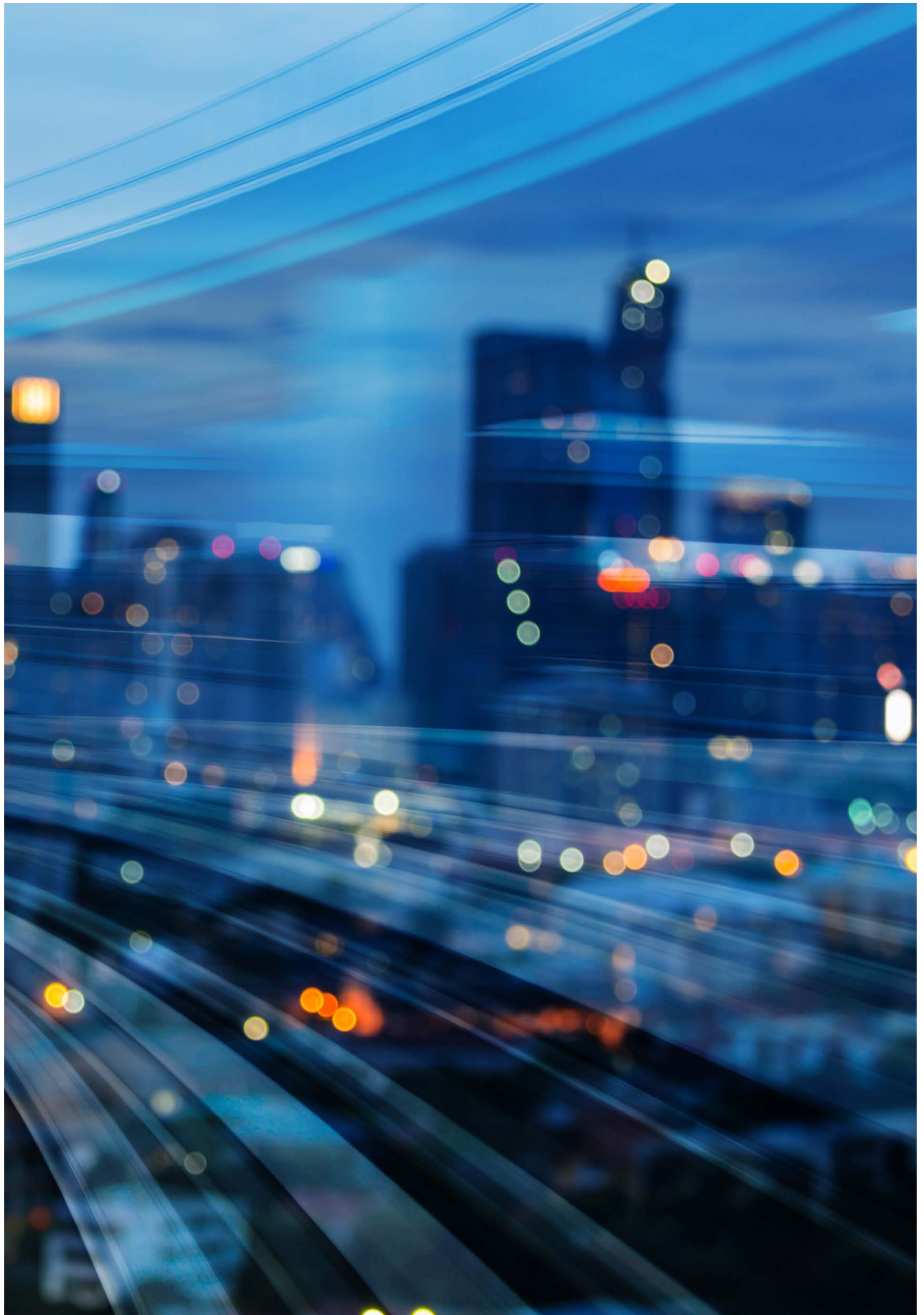


Abb. 3 – Wie hoch schätzen Sie den Anteil der gesetzlichen Rente an Ihrem tatsächlichen Bedarf als Rentner ein?





Der antizipierte Mangel an Alterseinkommen geht bei den meisten Befragten zusätzlich mit einem Gefühl der Ungerechtigkeit einher. Nur 28 Prozent denken, dass die Lasten der Altersversorgung in Deutschland insgesamt gerecht unter den Generationen aufgeteilt sind. Unten denjenigen, die keine Vorstellung von der Leistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben, sind es nur 12 Prozent.

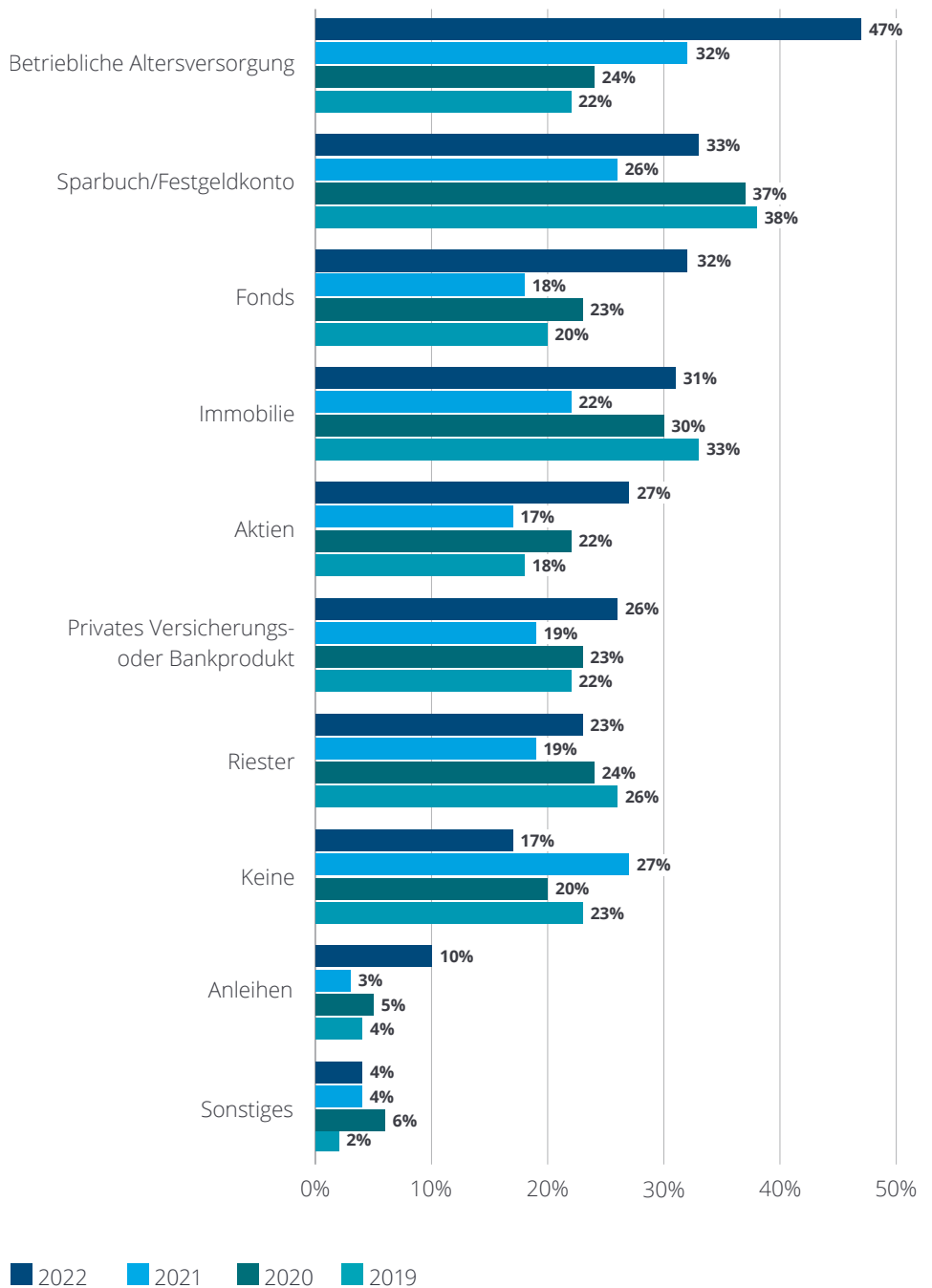
Vor diesem Hintergrund wurden die Teilnehmer gefragt, ob Arbeitnehmer mit Kindern eine höhere Rente erhalten sollten. Das wurde von 69 Prozent bejaht. Selbst unter Befragten ohne Kinder plädierten 46 Prozent dafür. Gegenüber dem Vorjahr (62% bzw. 41%) haben sich diese Werte erhöht.

Gleichzeitig sorgt ein relevanter Anteil an Arbeitnehmern nicht zusätzlich selbst vor. Zwar hat sich der Anteil derjenigen, die noch keine Sparmaßnahmen getroffen haben, auf den bisherigen Tiefststand von 17 Prozent verringert, allerdings ist er bei Arbeitnehmern mit geringem Bildungsgrad nach wie vor besonders hoch. Obwohl von diesem Personenkreis 86 Prozent davon ausgehen, dass die gesetzliche Rente kein ausreichendes Alterseinkommen sichert, unternehmen etwa ein Drittel keinerlei Sparanstrengungen. Diese Angaben korrelieren deutlich mit einem unterdurchschnittlichen Einkommen.

Die betriebliche Altersversorgung hat bei der Vorsorge für das Alterseinkommen signifikant Bedeutung gewonnen. Sie wird mittlerweile mit Abstand als häufigste zusätzliche Sparmaßnahme genannt. Fast die Hälfte der Befragten nennen sie hier, damit hat sich dieser Wert seit 2019 mehr als verdoppelt. Damals war die betriebliche Altersversorgung noch an vierter Stelle der Sparmaßnahmen.

Insgesamt wurden alle Sparmaßnahmen häufiger als im Jahr 2021 genannt. Dies deutet auf eine zunehmende Sensibilisierung der Arbeitnehmer mit Blick auf ihr Alterseinkommen hin.

Abb. 4 – Welche zusätzlichen Sparmaßnahmen haben Sie getroffen? (Mehrfachnennungen möglich)



Welchen Einfluss könnte die Situation in der Ukraine auf die Altersversorgung haben?

Die Situation in der Ukraine hat den Blick der Arbeitnehmer auf ihre Altersversorgung geschärft.



Arbeitnehmer wurden auch nach möglichen Auswirkungen der Ukraine-Krise auf ihre Altersversorgung befragt. Eine große Mehrheit von 61 Prozent befürchtet Einbußen in ihrer Altersversorgung. Insgesamt sehen 44 Prozent der Befragten die Altersversorgung als wichtiger an als zuvor.

Damit sehen die Arbeitnehmer den Einfluss der Ukraine-Krise merklich kritischer als den der COVID-19-Situation in den letzten beiden Jahren. 2021 gaben 39 Prozent der Befragten an, Einbußen in ihrer Altersversorgung aufgrund von COVID-19 zu befürchten, deutlich weniger als aufgrund der Ukraine-Krise.

Wie schon die COVID-19-Situation erhöht auch die Ukraine-Krise die Bedenken der Arbeitnehmer mit Blick auf ihre Altersversorgung. Während sie nur 5 Prozent im Kontext der Ukraine Krise als weniger wichtig ansehen, erhöht sich für 44 Prozent deren Wichtigkeit. Auch bei dieser Frage zeigt sich, dass die Ukraine-Krise eine größere Auswirkung auf die Sorgen der Befragten hat, als es während der Pandemie der Fall war.

Abb. 5 – Befürchten Sie Einbußen in Ihrer Altersvorsorge aufgrund der aktuellen Situation rund um die Ukraine?

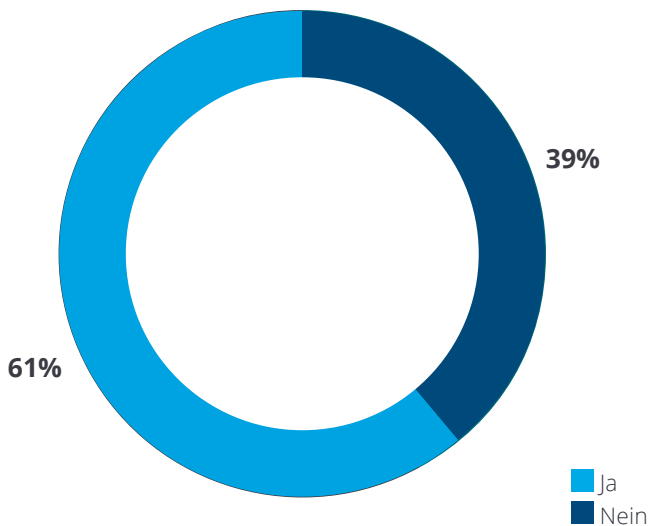
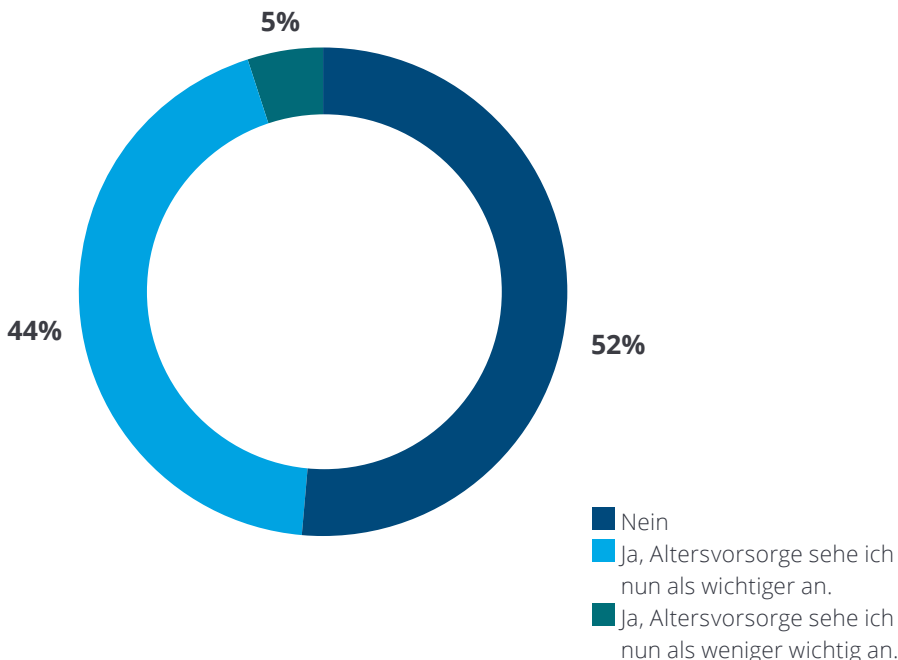


Abb. 6 – Hat die aktuelle Situation rund um die Ukraine Ihre Sicht auf Altersvorsorge verändert?

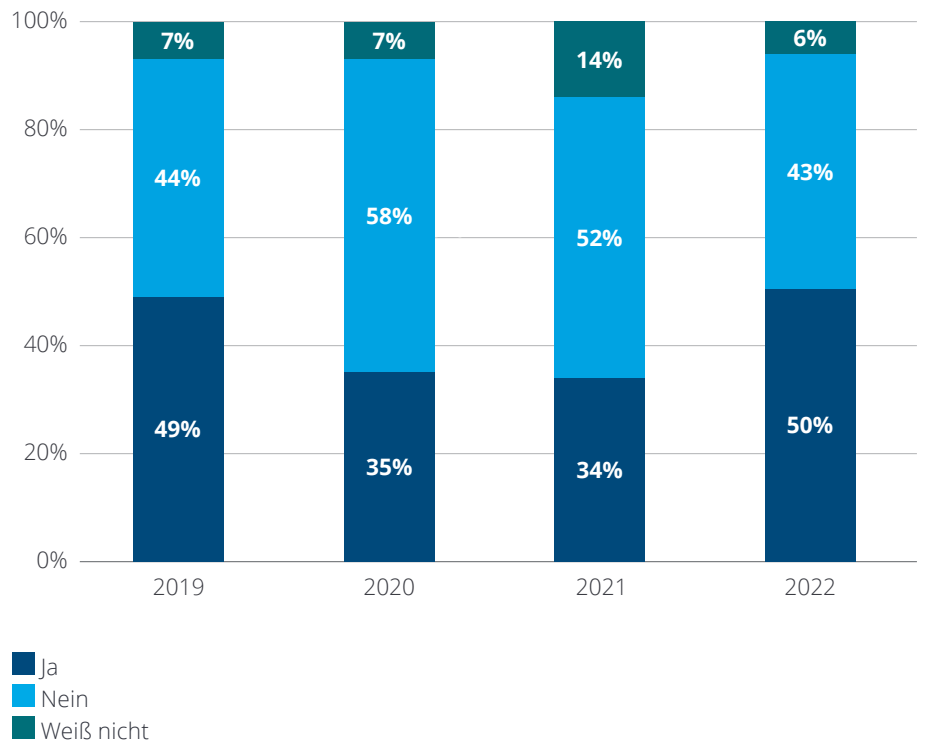


Welchen Stellenwert hat betriebliche Altersversorgung?

Im Jahr 2022 erreichte die Teilnahme an der betrieblichen Altersversorgung einen neuen Höchstwert.

Mit 50 Prozent der Befragten gab die Hälfte an, ihr Arbeitgeber finanziere eine betriebliche Altersversorgung für sie. Damit scheint der Abwärtstrend der vergangenen Jahre bezüglich einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung zunächst gestoppt.

Abb. 7 – Erhalten Sie eine von Ihrem Arbeitgeber finanzierte bAV (Ihr Arbeitgeber sagt Ihnen eine Betriebsrente zu oder finanziert Sparbeiträge für Sie)?



Wie schon in den vergangenen beiden Jahren wurden die Arbeitnehmer auch 2022 zur Art der arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung befragt. Deutlich mehr als letztes Jahr gaben an, eine vom Arbeitgeber finanzierte Rente als Altersversorgung zu erhalten. Besonders groß ist der Anteil unter denjenigen, die sich in den letzten zwölf Monaten mit der bAV beschäftigt haben (40%). Dieser Effekt kann aber nicht auf das Betriebsrentenstärkungsgesetz zurückgeführt werden, da hier nur ein Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung geregelt wurde.

Gleichzeitig scheint das Wissen, dass Ansprüche auf bAV auch beim Arbeitgeberwechsel erhalten bleiben können, nach wie vor nur eingeschränkt vorhanden zu sein. Zwar hat sich der Anteil derer, die angaben, über unverfallbare Anwartschaften zu verfügen, von 17 auf 31 Prozent deutlich erhöht, allerdings verfügen die Teilnehmer unverändert über durchschnittlich vier Vorarbeitgeber. Tatsächlich sollten demnach deutlich mehr Arbeitnehmer über unverfallbare Anwartschaften verfügen, insbesondere, seit die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist nur noch drei Jahre beträgt.

Dass der Stellenwert der arbeitgeberfinanzierten bAV gestiegen ist, zeigt auch der bisherige Höchstwert von 54 Prozent der Befragten, die dies als wichtiges Kriterium für einen Jobwechsel nannten.

Abb. 8 – Welche Art von arbeitgeberfinanzierter Altersversorgung erhalten Sie?

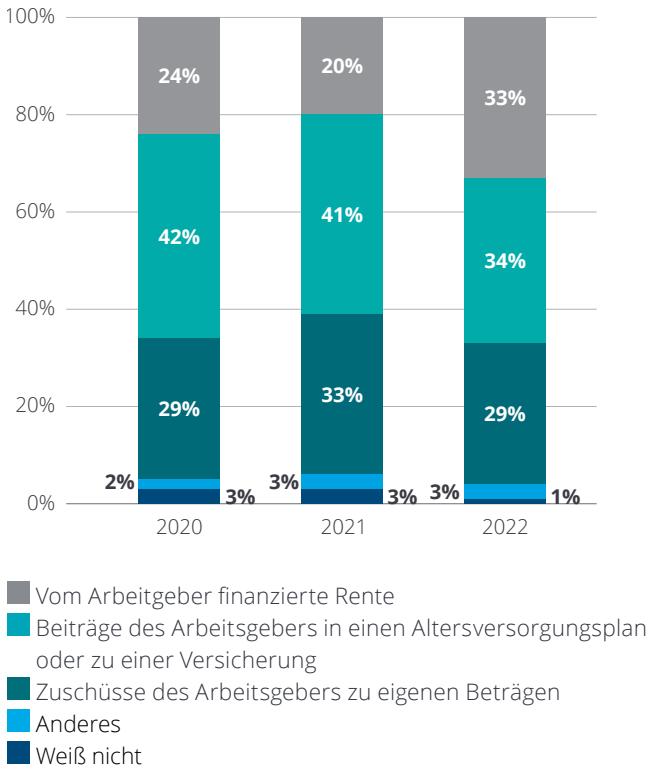
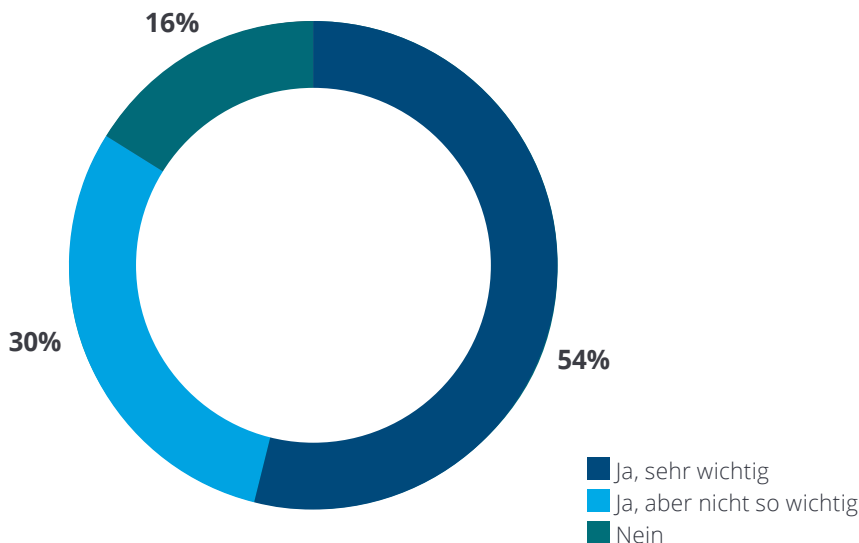


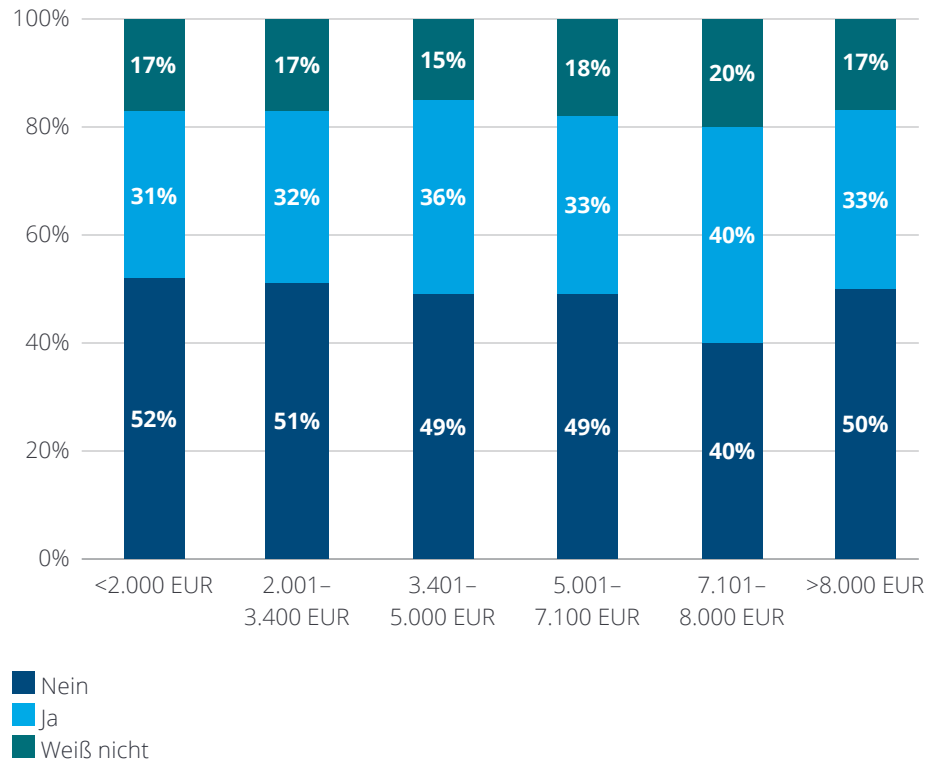
Abb. 9 – Würden Sie bei einem etwaigen Jobwechsel auf eine vom Arbeitgeber finanzierte bAV achten?



Trotz aller Einschränkungen, die in den Fragen zur gesetzlichen Rentenversicherung sichtbar wurden, genießt dieses System weiterhin ein gewisses Vertrauen bei den Arbeitnehmern. Eine leichte Mehrheit würde eine Erhöhung der Rentenansprüche über einen erhöhten Arbeitgeberbeitrag in der Sozialversicherungsrente (54%) einem verpflichtenden Arbeitgeberbeitrag in eine kapitalgedeckte bAV vorziehen.

Einen Verzicht auf Gehaltserhöhung zugunsten erhöhter Altersversorgungsansprüche lehnt die Hälfte der Befragten ab, während nur ein Drittel zustimmt. Die Zustimmungsraten sind in den verschiedenen Gehaltsklassen annähernd gleich.

Abb. 10 – Würden Sie auf eine Gehaltserhöhung verzichten, um im Gegenzug eine gleichwertige Einzahlung in den Pensionsplan zu erhalten?



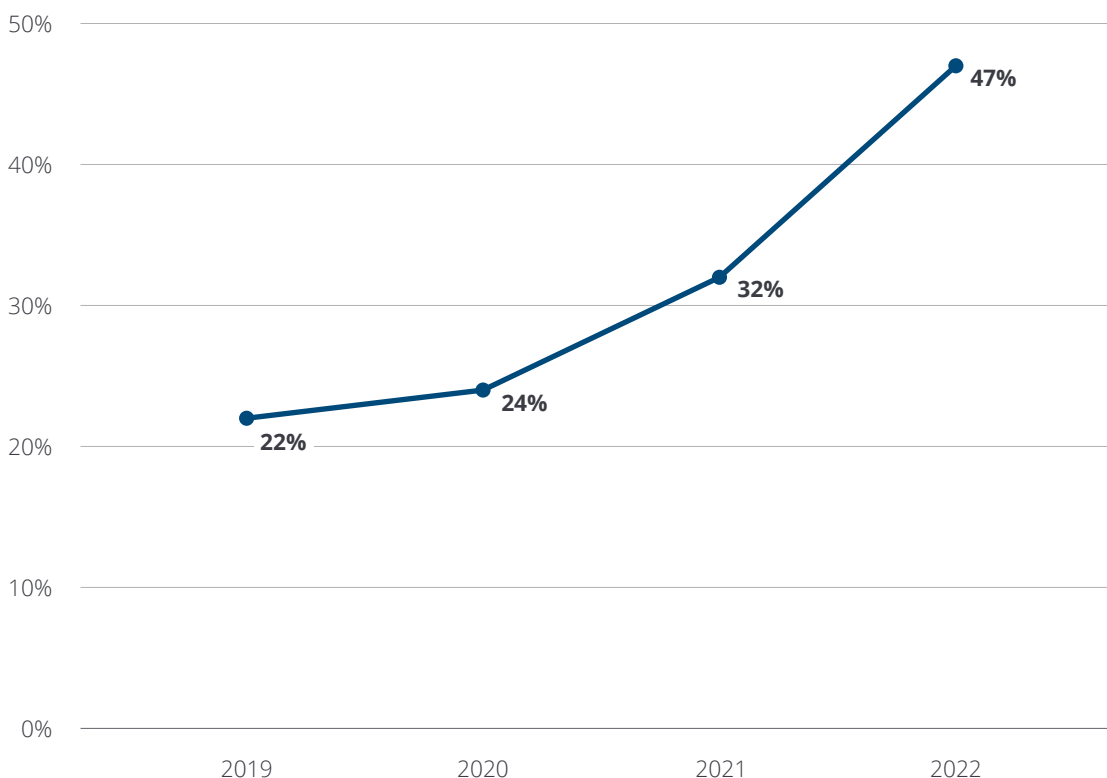
„Der Stellenwert der bAV wächst – hat aber noch nicht das erforderliche Niveau erreicht.“

Peter Devlin, Partner | Deloitte

Die vom Arbeitnehmer selbst finanzierte betriebliche Altersversorgung (Entgeltumwandlung) nimmt deutlich zu. Während der Anteil bis 2020 relativ konstant bei meist etwas unter 25 Prozent lag, setzte sich der letztjährige Trend zur Ausweitung der Entgeltumwandlung deutlich fort. In der diesjährigen Studie gaben 47 Prozent der Befragten an, eigene Beiträge aus ihrem Bruttoeinkommen in eine betriebliche Altersversorgung einzuzahlen. Dieser Wert hat sich innerhalb von drei Jahren mehr als verdoppelt.

Bereits in der letztjährigen Studie wurde ein Zusammenhang dieser Zunahme mit den verbesserten Rahmenbedingungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes vermutet – unter anderem, weil in den früheren Studien deutlich wurde, dass ein Zuschuss des Arbeitgebers zu Eigenbeiträgen der Mitarbeiter eine hohe Motivation ausüben kann. Die diesjährige Bestätigung des Trends aus dem letzten Jahr spricht sehr für diese These.

Abb. 11 – Zahlen Sie eigene Beiträge von Ihrem Bruttoeinkommen in eine betriebliche Altersversorgung ein? (Ja-Antworten)



Die Information über Angebote zur Entgeltumwandlung ist nach Angaben der Befragten hauptsächlich eine Sache der Arbeitgeber (66%). Daneben spielen alle anderen Informationsquellen eine deutlich untergeordnete Rolle.

Bei der Frage nach den Argumenten, die die Arbeitnehmer zur Teilnahme an der Entgeltumwandlung am meisten überzeugt haben, spielt ein Zuschuss mit Abstand die stärkste Rolle (42%). Insgesamt sind die Gründe für die Entgeltumwandlung breit gefächert. Es könnte daher in der Kommunikation der Angebote wichtig sein, auf mehrere Argumente einzugehen. Die wachsende Bedeutung des Zuschusses aus der Sicht der Befragten könnte ein Indiz dafür sein, dass das Betriebsrentenstärkungsgesetz wirkt.

Auch bei Arbeitnehmern unter 30 spielt der Zuschuss die mit Abstand stärkste Rolle. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Bedeutung fast verdoppelt (von 22% auf 40%). Insgesamt hat demnach ein Zuschuss als Argument für die Teilnahme an der Entgeltumwandlung eine herausragende Bedeutung.

Wie auch schon in den vergangenen Jahren ist der hauptsächliche Grund dafür, nicht an der Entgeltumwandlung teilzunehmen, dass die Arbeitgeber kein Angebot hierfür bereithalten (45%). 20 Prozent der Befragten sehen das Angebot des Arbeitgebers als nicht attraktiv genug und immer weniger geben an, kein Geld übrig zu haben (von 25% 2019 auf 12% 2022).

Abb. 12 – Wie wurden Sie auf das Angebot zur Entgeltumwandlung aufmerksam?

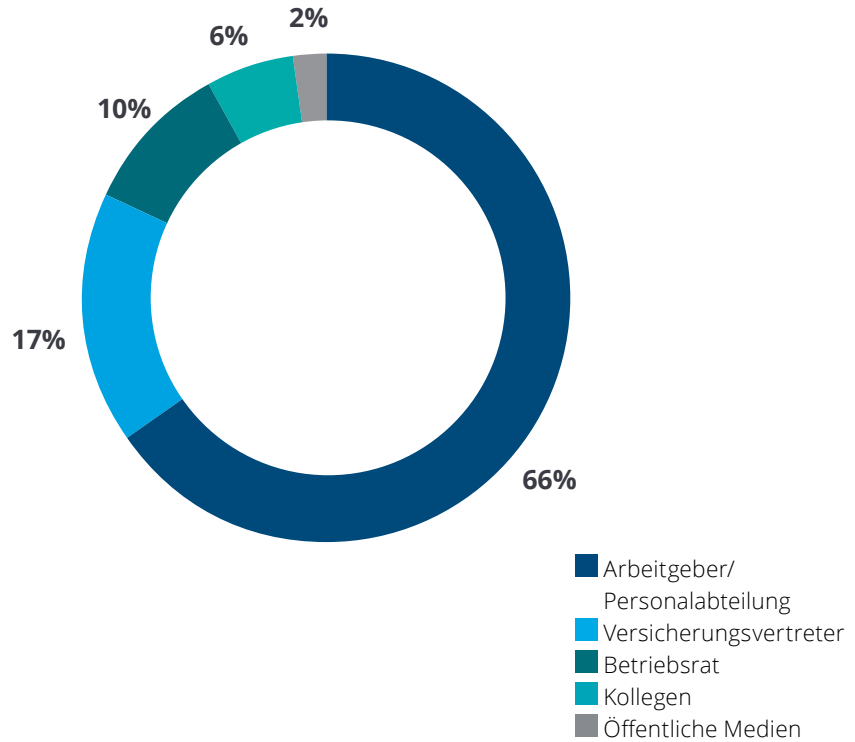


Abb. 13 – Welches Argument hat Sie letztendlich am meisten überzeugt?

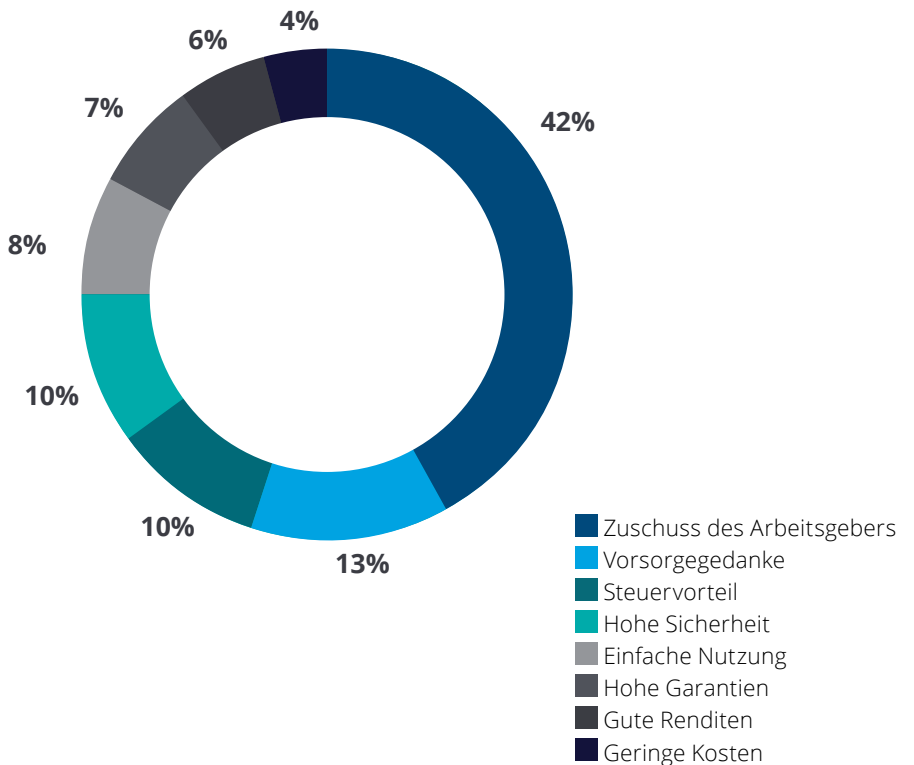
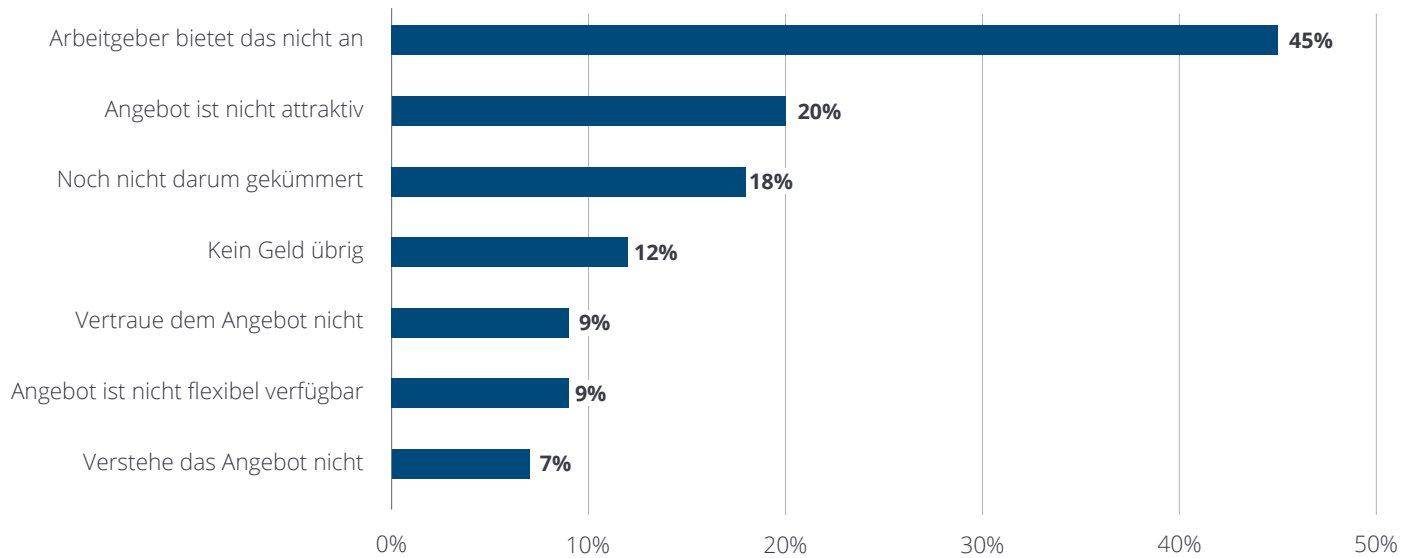


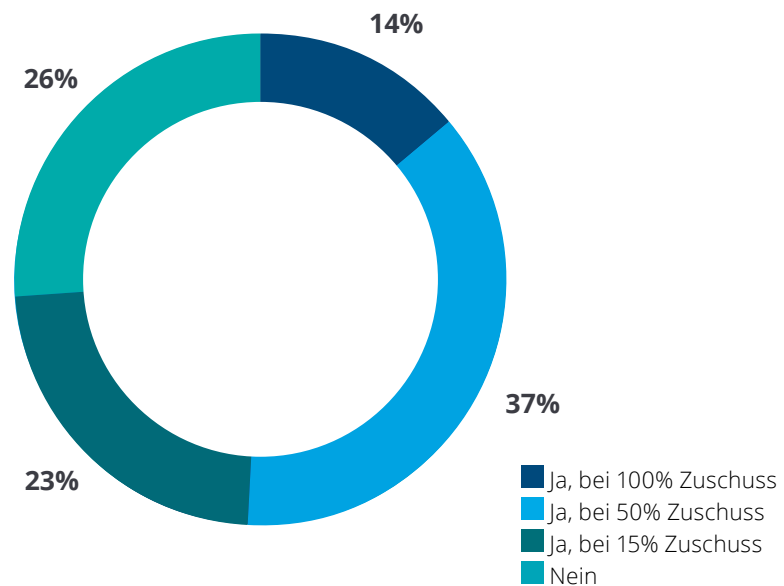
Abb. 14 – Was hat Sie bislang daran gehindert, an der Entgeltumwandlung teilzunehmen? (Mehrfachnennungen möglich)



Alle Arbeitnehmer, die angaben, bislang noch keine Entgeltumwandlung zu betreiben, wurden gefragt, welcher Zuschuss für sie ausreichen würde, um künftig eigene Beiträge einzuzahlen. 26 Prozent gaben an, sie würden unabhängig von der Höhe des Zuschusses auch weiterhin nicht teilnehmen. Die höchste Zustimmung erhielt ein Zuschuss von 50 Prozent, über ein Drittel der Befragten bekundeten ihre Teilnahmebereitschaft bei einem solchen Zuschuss.

Auch in diesem Jahr zeigen die Antworten wieder, dass das Potenzial in der betrieblichen Altersversorgung nicht ausgeschöpft wird. Zwar hat sich den Angaben zufolge die Teilnahme an der Entgeltumwandlung merklich erhöht, gleichzeitig bietet ein unverändert hoher Anteil an Arbeitgebern keine Entgeltumwandlungsmöglichkeit an.

Abb. 15 – Würden Sie künftig eigene Beiträge einzahlen, wenn Sie einen Zuschuss des Arbeitgebers erhielten?



Wie entwickeln sich Zeitwertkonten?

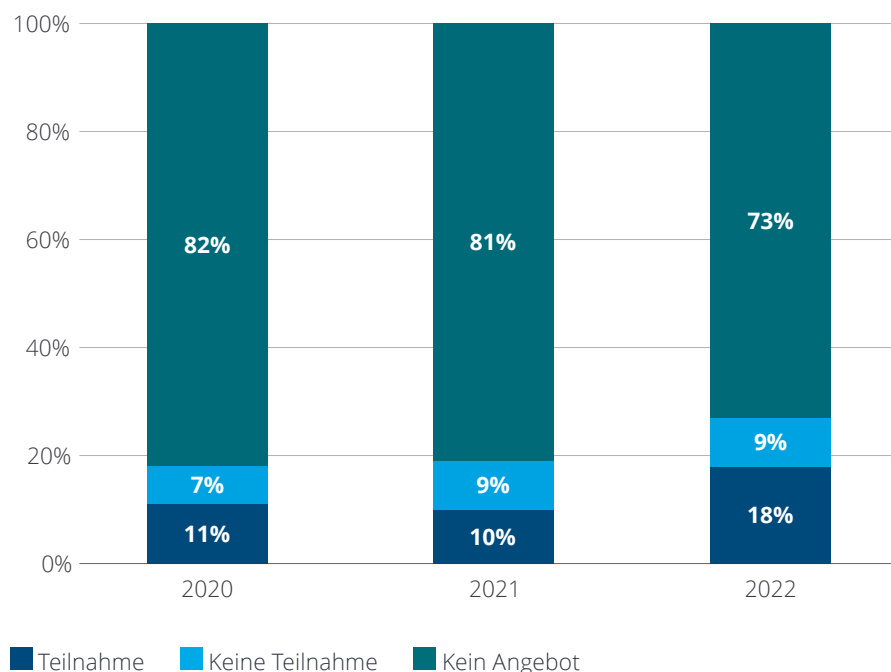
Zeitwertkonten als Modelle flexibler Arbeitsphasengestaltung erfreuen sich wachsender Beliebtheit.

Unternehmen, die Zeitwertkonten anbieten, sind nach wie vor in der Minderheit.¹ Allerdings legen die Antworten der Studienteilnehmer nahe, dass seit der letzten Befragung im Jahr 2021 die Anzahl der Unternehmen, die Zeitwertkonten anbieten, deutlich gestiegen ist. 27 Prozent der Befragten gaben an, dass ihr Arbeitgeber Zeitwertkonten anbietet.

Wenn solche Angebote vorliegen, dann ist die Teilnahmequote recht hoch. Kontinuierlich geben mehr als die Hälfte der Befragten an, das Angebot wahrzunehmen. Zeitwertkonten scheinen also einen weit verbreiteten Bedarf der Arbeitnehmer zu bedienen – und das, obwohl sie in einer gewissen Konkurrenz zur Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung

gesehen werden können. Dass trotzdem beide Vorsorgeangebote in der Nutzung gleichzeitig steigen, spricht insgesamt für eine wachsende Vorsorgesensitivität bei den befragten Arbeitnehmern.

Abb. 16 – Nutzung von Zeitwertkonten seit 2020



¹ Es gibt jedoch auch alternative Modelle, um Freistellungsphasen zu ermöglichen, die in dieser Umfrage nicht berücksichtigt wurden.

Bei der Nutzung gibt es signifikante Unterschiede hinsichtlich der befragten Altersgruppen. In der Gruppe bis 30 liegt die Nutzung mit 78 Prozent deutlich höher als bei Arbeitnehmern ab 50 (44%). Der Familienstand hingegen spielt keine signifikante Rolle für die Teilnahme. Erwartungsgemäß nehmen Arbeitnehmer mit überdurchschnittlichem Einkommen Zeitwertkonten etwas häufiger in Anspruch (74%) als solche mit unterdurchschnittlichem Einkommen (52%).

Unterschiede gibt es auch bei den Zielen, die mit der Nutzung des Zeitwertkontos verknüpft sind. Langzeiturlaub wird am häufigsten genannt (39%), bei jungen Arbeitnehmern noch deutlich häufiger mit 49 Prozent. Die Nutzung für einen vorzeitigen Renteneintritt spielt fast eine genauso große Rolle (36%), naturgemäß bei Arbeitnehmern ab 50 mit 55 Prozent nochmals deutlich häufiger.

Die Befragten, die ein Zeitwertkonto-Angebot nicht nutzen, geben am häufigsten an, keinen Bedarf daran zu haben (43%). Ein Viertel äußert, kein Geld dafür übrig zu haben. Etwa der gleiche Anteil sieht vor allem keine Vorteile in dem Modell.

Insgesamt ist die Nutzung bei Arbeitnehmern, die auch Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung betreiben, deutlich höher (80%). In den Zielen für die Nutzung gibt es für diese Personengruppe allerdings kaum Unterschiede.

Diese Ergebnisse demonstrieren, dass Zeitwertkonten fast Selbstläufer sind, soweit sie denn überhaupt angeboten werden. So geben die Befragten, die über kein Angebot zu einem Zeitwertkonto verfügen, zu 56 Prozent an, dass sie an einem solchen Modell interessiert wären. Die Auswertung zeigt auch, dass Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung und Teilnahme an Zeitwertkonten sich nicht gegenseitig ausschließen, sondern eher ergänzen.

Abb. 17 – Mit welchem Ziel nutzen Sie das Angebot?

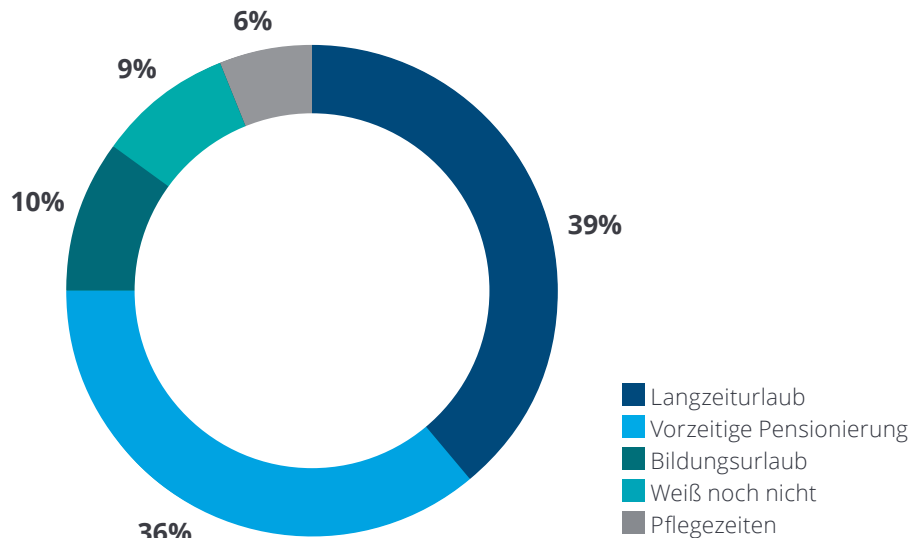
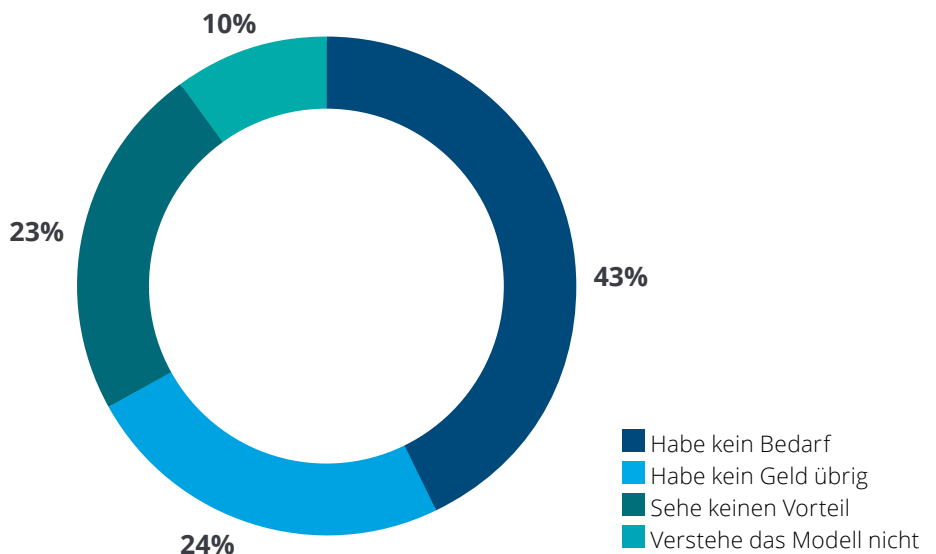
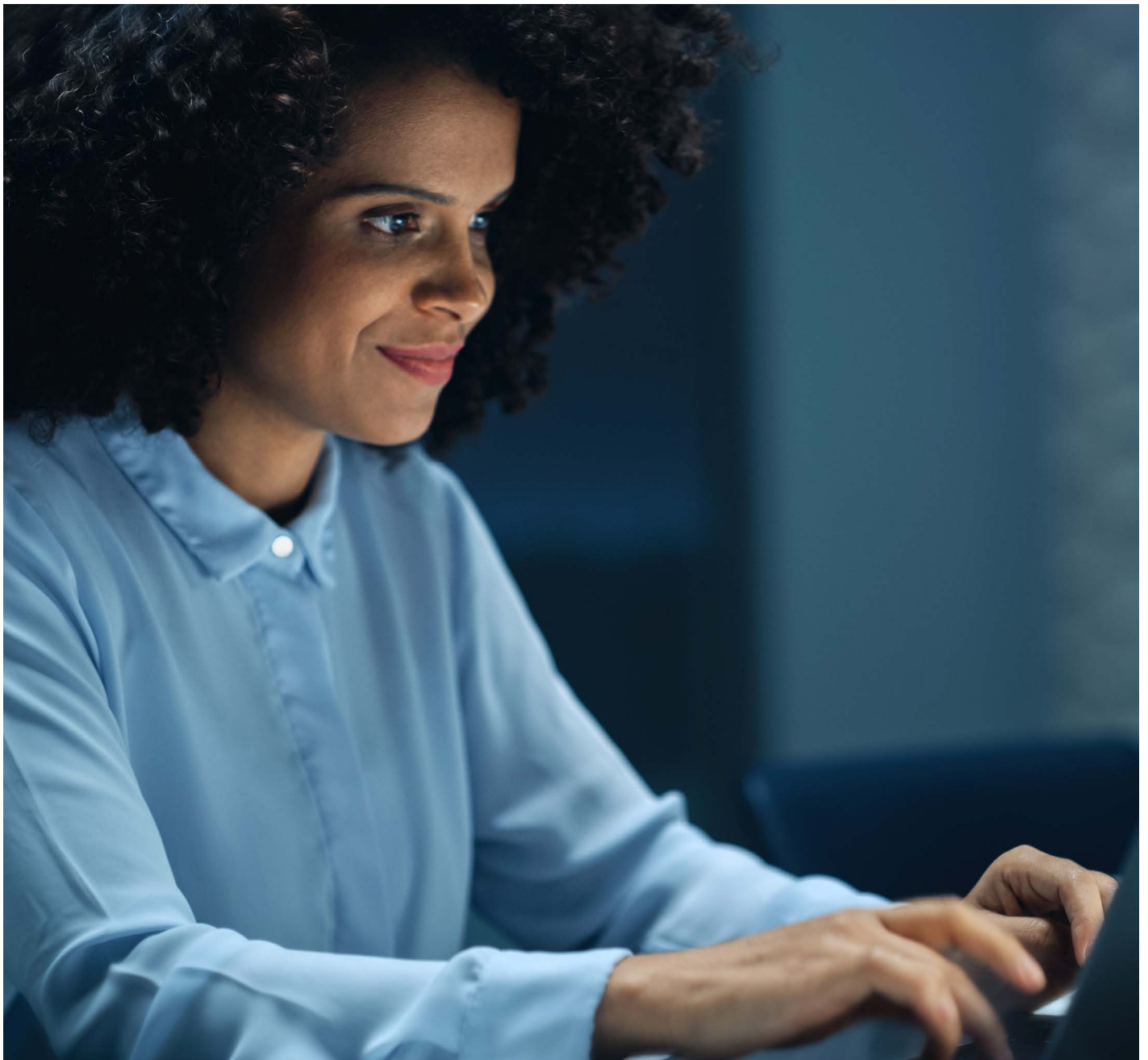


Abb. 18 – Warum nutzen Sie das Angebot nicht?



Wie werden Arbeitnehmer über die bAV informiert?

Die Informationslage der Arbeitnehmer hat sich zuletzt wieder verbessert, ist aber nach wie vor nicht ausreichend.



Bei der Informationslage der Arbeitnehmer scheint der sinkende Trend seit 2019 gebrochen. Insgesamt 41 Prozent der Befragten gaben an, sich ausreichend informiert zu fühlen. Gegenüber dem Tiefstwert im Vorjahr (30%) ist dies ein merklicher Anstieg. Auch das Vertrauen in die erhaltenen Informationen ist wieder gestiegen: 44 Prozent der Arbeitnehmer vertrauen den erhaltenen Informationen, im Vorjahr waren dies ebenfalls nur 30 Prozent.

Besser geworden ist auch die Zustimmung, wenn beide Fragen miteinander verknüpft werden. Rund ein Drittel der Befragten fühlt sich ausreichend informiert und vertraut diesen Informationen auch. Gegenüber dem Vorjahr (19%) hat sich dieser Wert deutlich verbessert, ist insgesamt aber nach wie vor nicht befriedigend. Bei Arbeitnehmern, die keine Entgeltumwandlung betreiben, liegt der Wert sogar nur bei 11 Prozent.

Abb. 19 – Fühlen Sie sich zum Thema bAV ausreichend informiert?

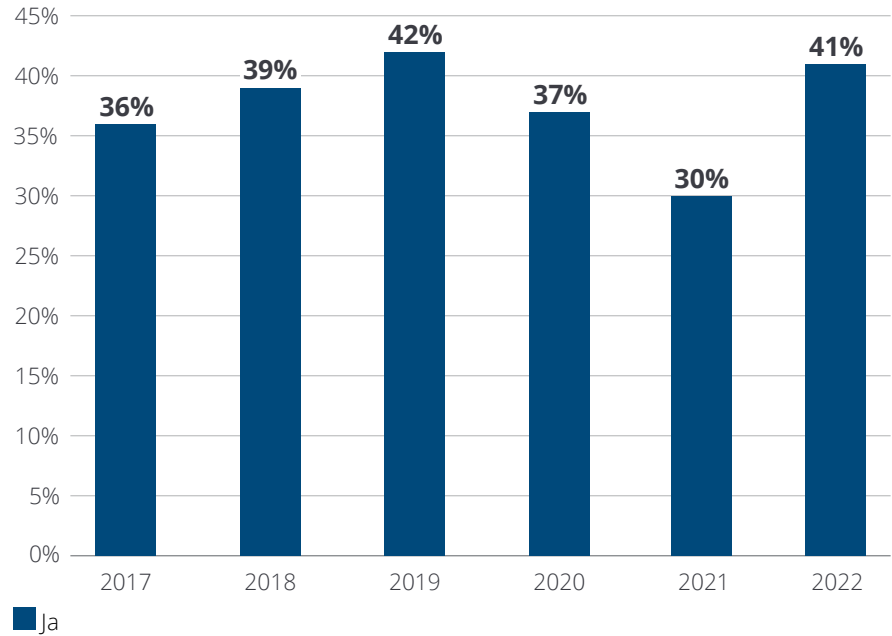
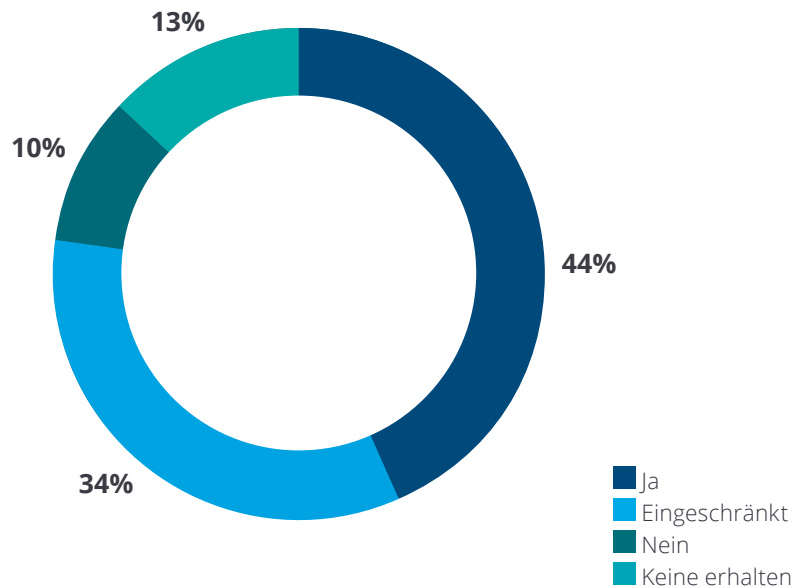


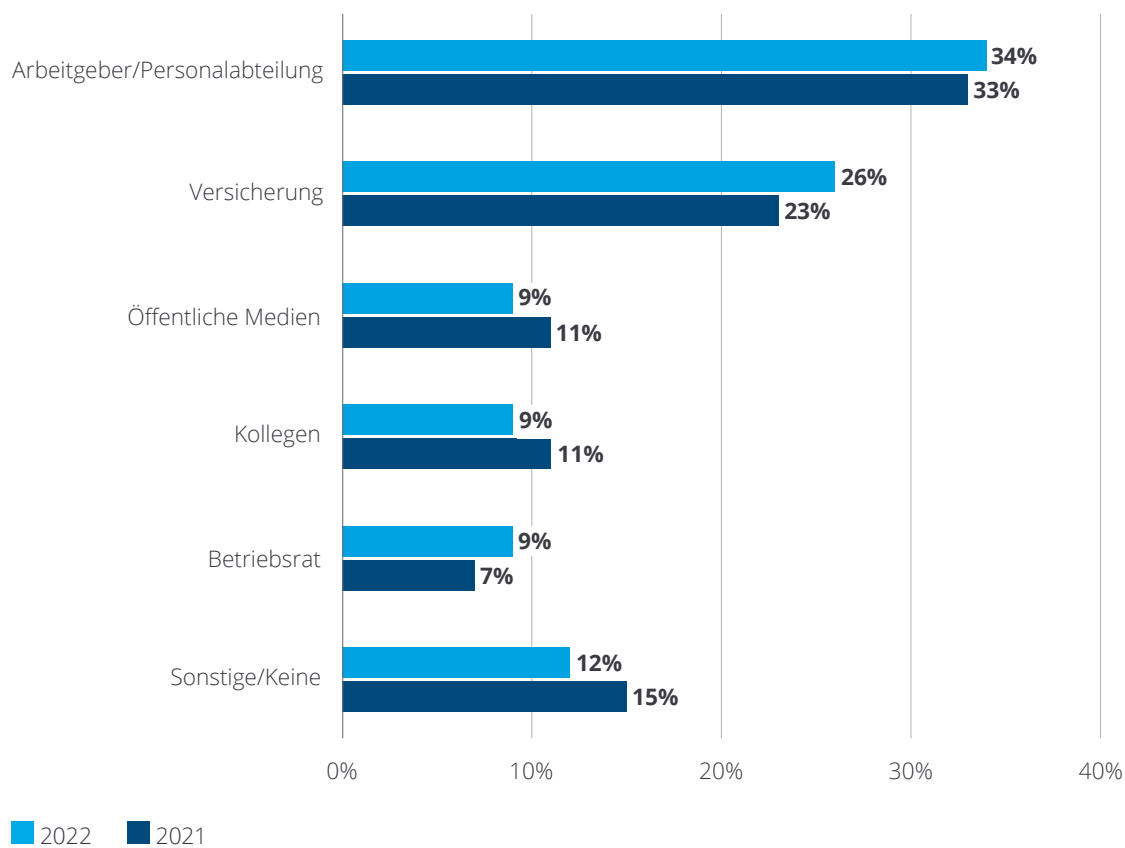
Abb. 20 – Haben Sie Vertrauen in die Informationen, die Sie erhalten haben?



Die Arbeitnehmer nutzen dabei unterschiedliche Quellen, um sich über die Angebote zu informieren. Am wichtigsten ist nach wie vor der Arbeitgeber mit 34 Prozent, gefolgt von Versicherern mit 26 Prozent. Die öffentlichen Medien spielen eine immer geringer werdende Rolle.

Nur noch 9 Prozent gaben sie als Informationsquelle an. Betriebsräte spielen mit 9 Prozent ebenfalls eine untergeordnete Rolle. Insgesamt gab es keine signifikanten Verschiebungen im Vergleich zum Vorjahr.

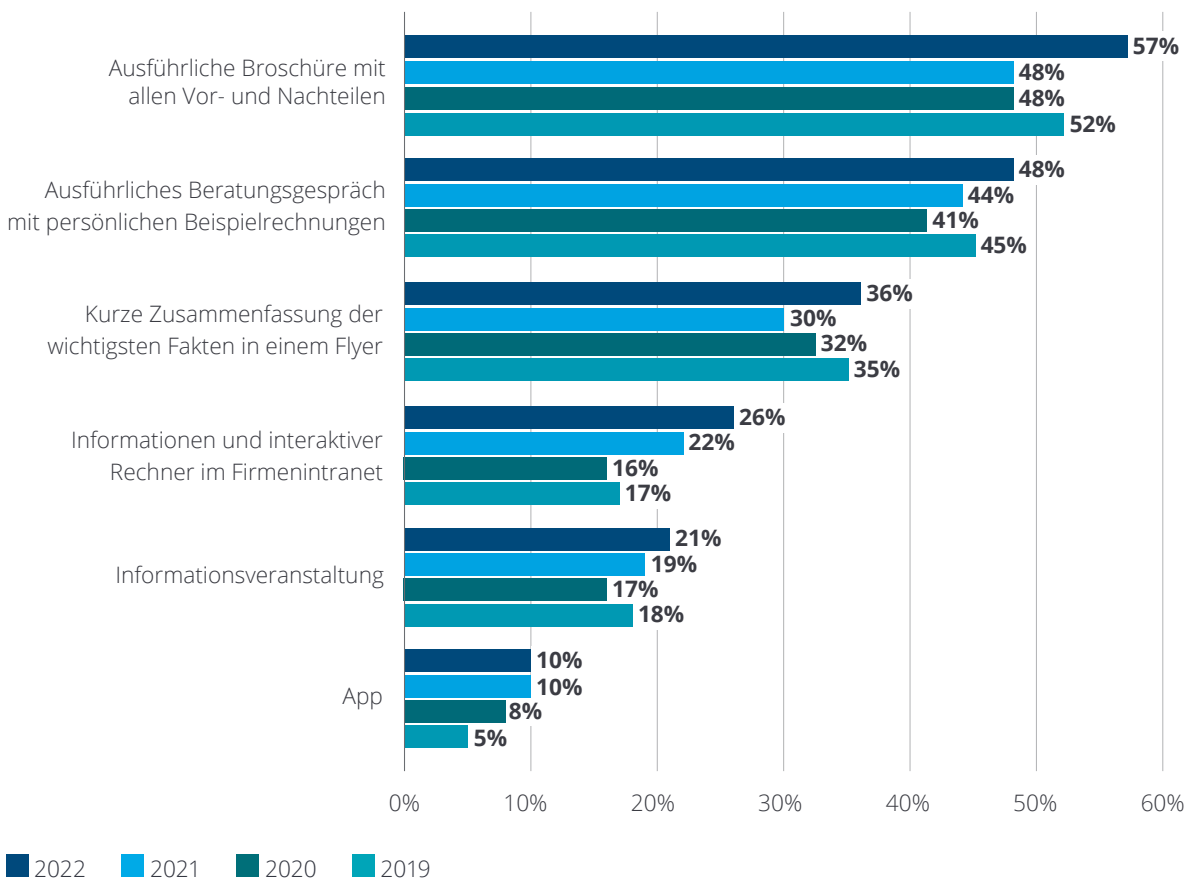
Abb. 21 – Von wem haben Sie Informationen zur betrieblichen Altersversorgung erhalten?



Die Reihenfolge der bevorzugten Kommunikationsmittel ist seit vielen Jahren fast unverändert. An der Spitze steht die ausführliche Broschüre mit allen Vor- und Nachteilen (57%). Elektronische Medien gewinnen langsam, aber stetig an Bedeutung. 10 Prozent wünschen sich mittler-

weile eine App und 26 Prozent würden einen interaktiven Rechner auf der Intranetseite bevorzugen. Etwas höher liegt die App bei Befragten unter 30 Jahren (16%), allerdings gibt es hier auch ein besonders starkes Verlangen nach einem ausführlichen Beratungsgespräch (51%).

**Abb. 22 - Wie möchten Sie am liebsten informiert werden?
(Mehrfachnennungen möglich)**



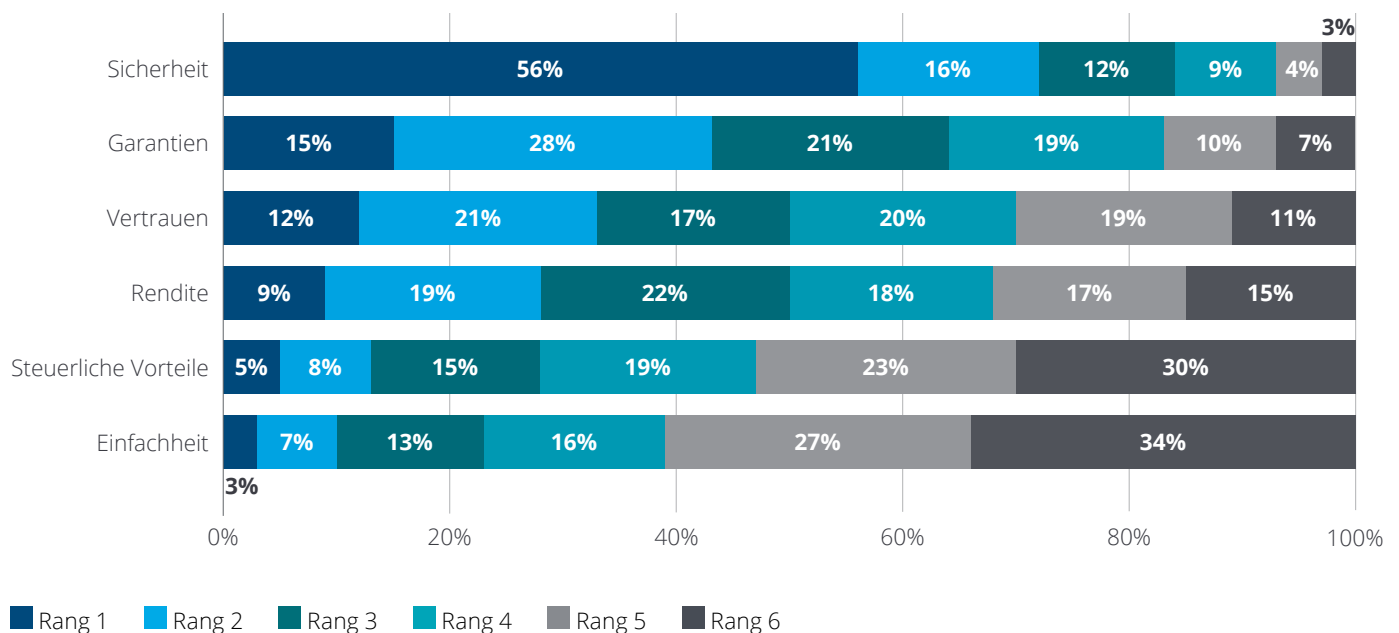
Welche betriebliche Altersversorgung wünschen sich die Arbeitnehmer?

Arbeitnehmer sind zunehmend bereit, Garantien zugunsten von Renditen teilweise aufzugeben.

Die hohe Bedeutung des Merkmals Sicherheit wurde auch im Jahr 2022 wieder bestätigt. 56 Prozent der Befragten vergaben den ersten Rang an die Sicherheit. Damit bleibt die Rangfolge der ersten vier Merkmale gleich. Insgesamt votierten 83 Prozent der Befragten jeweils die Merkmale Sicherheit, Garantien und Vertrauen auf Rang 1 – insgesamt ein starkes Statement

für Verlässlichkeit in der Altersversorgung. Eine kleine Verschiebung gab es bei den als weniger wichtig eingeordneten Merkmalen. So wurde in diesem Jahr der steuerliche Vorteil etwas höher gewichtet als die Einfachheit. Im Vergleich zum letzten Jahr tauschen diese beiden Merkmale ihren Rang, sodass Einfachheit nun als am wenigsten wichtig einsortiert wird.

Abb. 23 – Welche Eigenschaften sind aus Ihrer Sicht besonders wichtig für ein gutes Angebot zur betrieblichen Altersvorsorge? (Sortierung nach Wichtigkeit)



Trotz des weiterhin starken Fokus auf Sicherheit sind die Arbeitnehmer zunehmend bereit, Garantien zugunsten von Renditen aufzugeben. Die Befragten wurden vor die Wahl gestellt, ob sie eine garantierte Rente ohne Chance auf Erhöhung oder eine geringere Garantie mit Chance auf Erhöhung verzögen: 64 Prozent der Befragten votierten dafür, statt einer garantierten Rente von 500 EUR pro Monat eine verminderte garantierte Rente von 250 EUR pro Monat mit einer 50-prozentigen Wahrscheinlichkeit auf eine Rente von 750 EUR pro Monat zu erhalten.

Auf eine Garantie gänzlich zu verzichten, um dafür eine 50-prozentige Chance auf 1.000 EUR zu erhalten, zog immerhin ein Drittel vor.

Jüngere Arbeitnehmer weisen hierbei eine etwas höhere Chancenaffinität auf. In dieser Arbeitnehmergruppe würden sich 73 respektive 25 Prozent für die verringerten Garantien verknüpft mit der höheren Chance entscheiden.

Abb. 24 – Würden Sie folgendes Angebot einer garantierten Rente von 500 EUR vorziehen: Ihnen werden nur 250 EUR garantiert, aber Sie haben eine 50-prozentige Chance auf insgesamt 750 EUR?

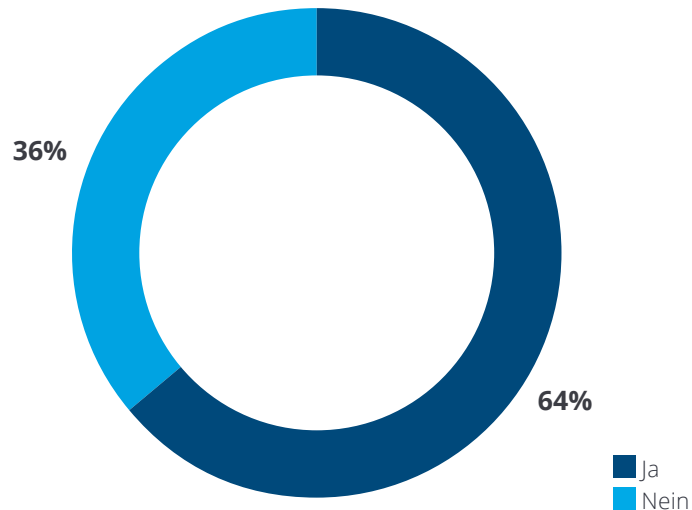
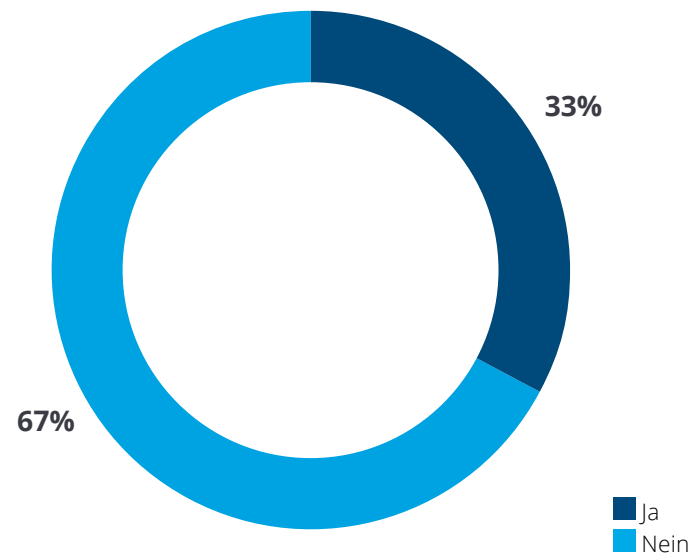
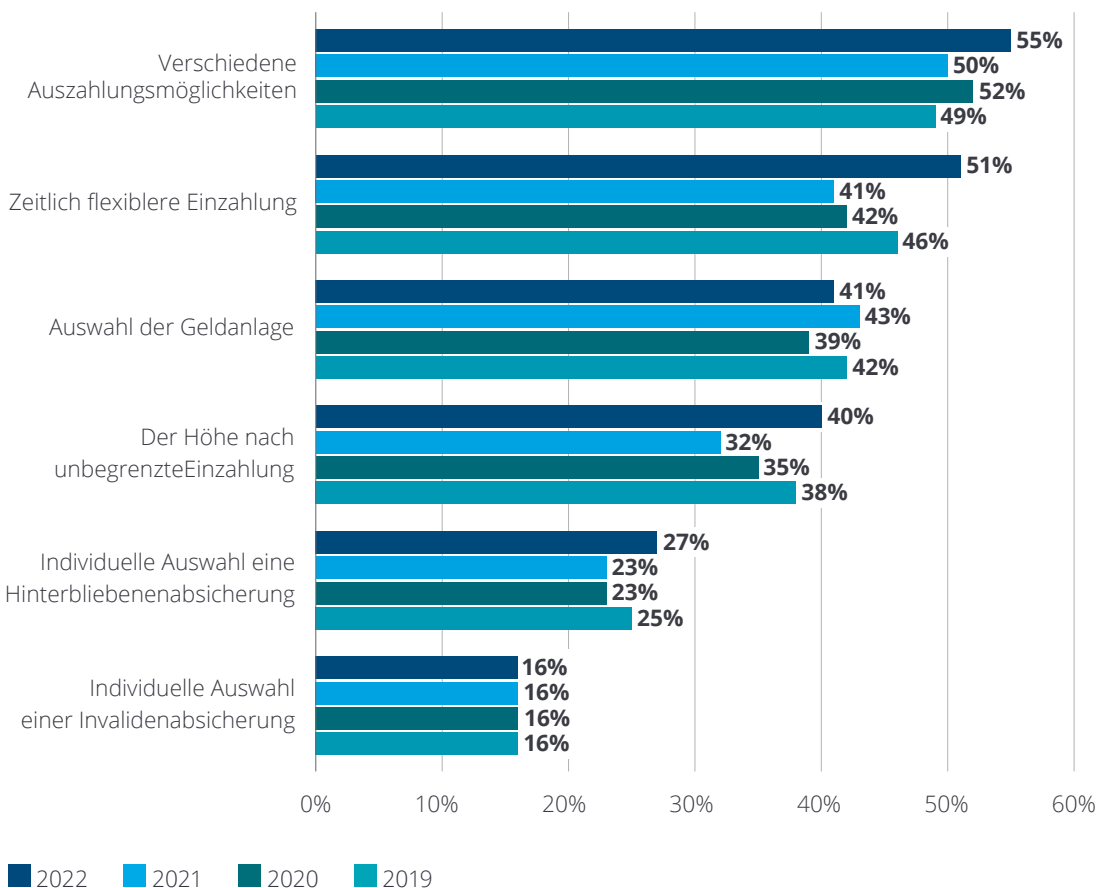


Abb. 25 – Würden Sie folgendes Angebot einer garantierten Rente von 500 EUR vorziehen: Ihnen wird nichts garantiert, aber Sie haben eine 50-prozentige Chance auf insgesamt 1.000 EUR?



Die Flexibilität steht für die Befragten weiterhin im Vordergrund. So wünscht sich eine Mehrheit verschiedene Auszahlungsoptionen (55%) und zeitlich flexible Einzahlungen (51%). Die individuelle Auswahl einer Hinterbliebenenabsicherung (27%) gewinnt etwas an Bedeutung.

Abb. 26 – Angenommen, Sie könnten sich eine betriebliche Altersvorsorge nach Ihrem eigenen Wunsch gestalten. Welche der folgenden Merkmale wären Ihnen besonders wichtig?

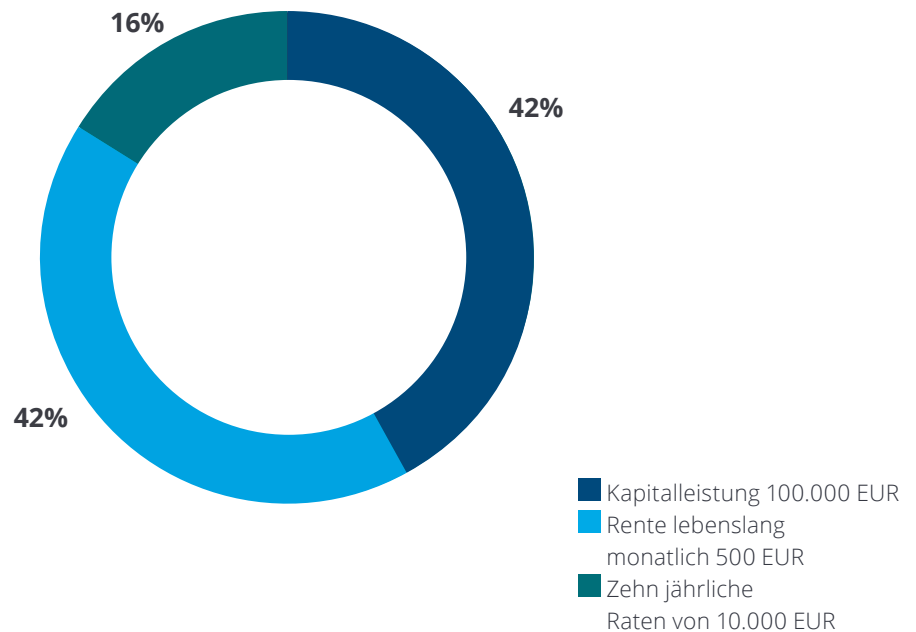


Nachdem die Arbeitnehmer „Verschiedene Auszahlungsmöglichkeiten“ so stark gewichteten, wurden sie in einem zweiten Schritt befragt, welche konkrete Auszahlungsform sie präferieren. 42 Prozent der Studienteilnehmer wünschen sich dabei eine lebenslange monatliche Rente von 500 EUR, 42 Prozent ziehen eine Kapitalleistung von 100.000 EUR vor und 16 Prozent möchten lieber zehn Jahresraten à 10.000 EUR erhalten.

Bei geringeren Rentenbeträgen fällt die Wahl verstärkt auf das Kapital. So würden 51 Prozent derjenigen, die sich für die Rente von 500 EUR monatlich entschieden haben, bei einer Monatsrente von nur 75 EUR lieber ein Kapital von 15.000 EUR wählen.

Insgesamt blieb diese Verteilung über die letzten Jahre relativ stabil. 2017 votierten 38 Prozent für eine Rente, 2020 waren es 42 Prozent.

Abb. 27 – Leistungen aus der bAV können unterschiedlich ausgezahlt werden. Angenommen, Sie hätten folgende Wahlmöglichkeiten: Rente monatlich 500 EUR, Kapitalleistung 100.000 EUR oder zehn jährliche Raten von 10.000 EUR – wie würden Sie sich entscheiden?

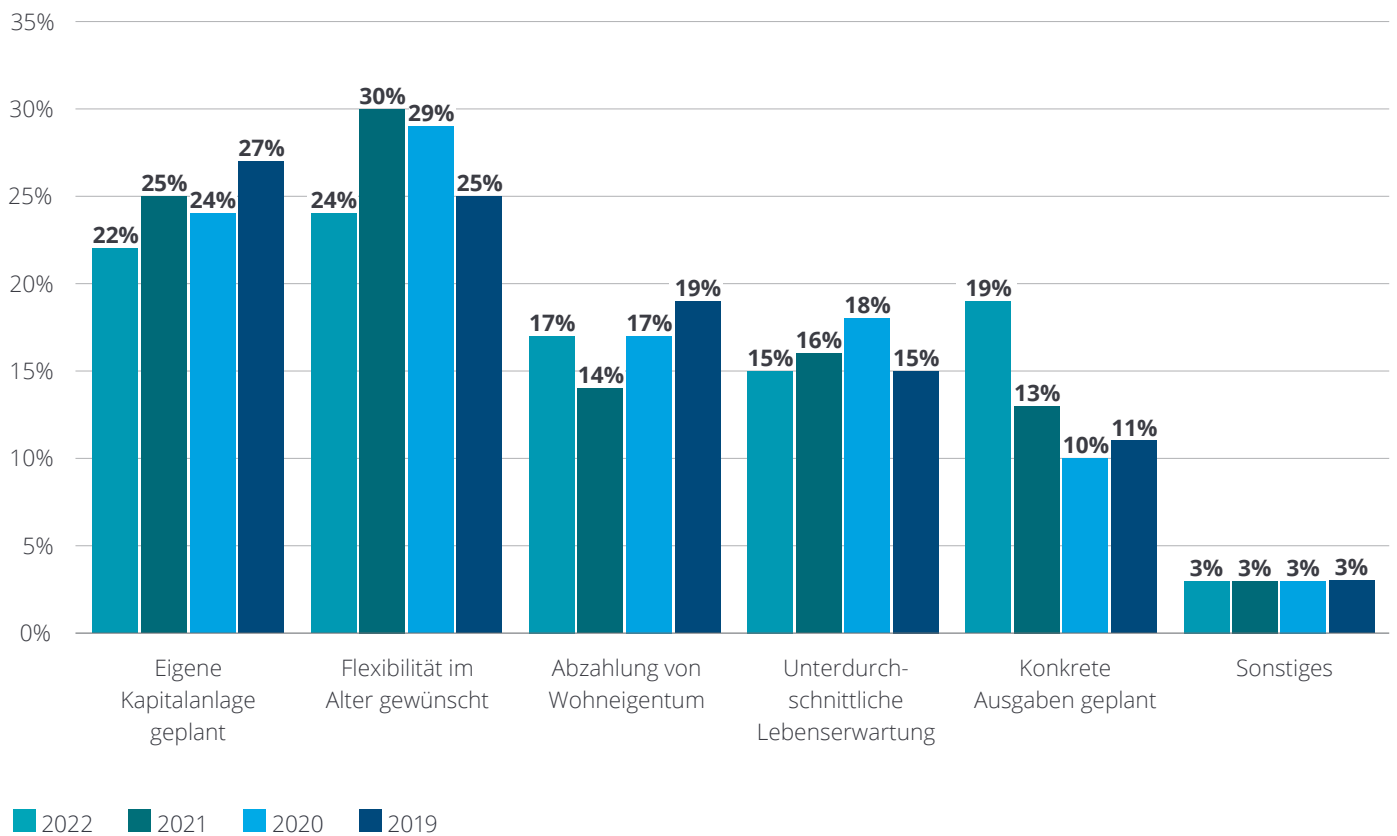


„Für Arbeitnehmer ist es attraktiv, die Art der Auszahlung frei wählen zu können.“

Jens Denfeld, Senior Manager | Deloitte

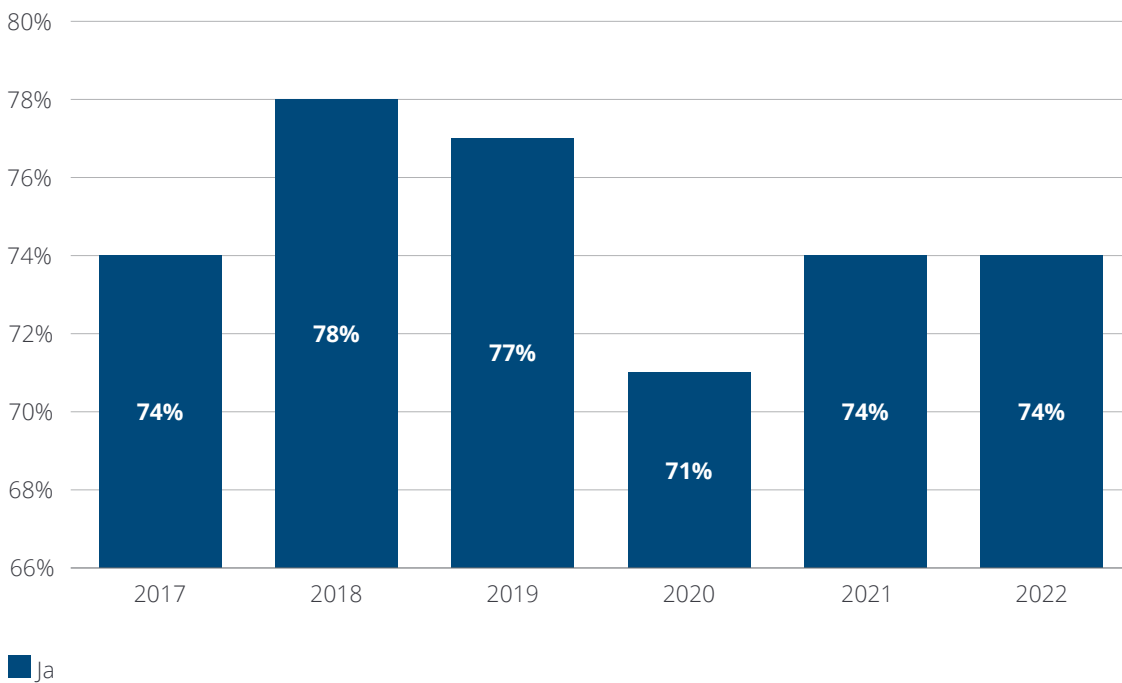
Der wichtigste Grund für die Kapitalwahl ist der Wunsch nach Flexibilität (24%) gefolgt von dem Plan, eine eigene Kapitalanlage zu betreiben (22%). Nur 15 Prozent votieren für das Kapital, weil sie von einer unterdurchschnittlichen Lebenserwartung ausgehen, und 19 Prozent haben konkrete Ausgaben geplant.

Abb. 28 - Bitte geben Sie den wichtigsten Grund für Ihre Wahl der Kapitalauszahlung an.



Ebenfalls in Richtung Flexibilisierung weist das anhaltend starke Interesse an einem schrittweisen Übergang in den Ruhestand hin. Im Zeitablauf schwanken die Angaben zwar etwas, aber konstant geben mehr als 70 Prozent der Befragten an, an einem schrittweisen Übergang in den Ruhestand interessiert zu sein.

Abb. 29 – Wären Sie an der Möglichkeit eines schrittweisen Eintritts in den Ruhestand interessiert? Ein solches Modell würde es Ihnen ermöglichen, Ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von mehreren Jahren nach und nach zu reduzieren.



Fazit

Der Stellenwert der betrieblichen Altersversorgung nimmt merklich zu.

Im Jahr 2022 ist die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung in der Wahrnehmung der Befragten deutlich gestiegen. Immer mehr Arbeitnehmer nehmen an der Entgeltumwandlung teil, sind allerdings nach wie vor nicht gut genug informiert. Ein Grund für die signifikant steigende Teilnahme an der Entgeltumwandlung werden wahrscheinlich die Zuschüsse sein, die durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz 2019 für Neuabschlüsse eingeführt wurden. Schon unsere früheren Studien legten den hohen Wirkungsgrad von Zuschüssen nahe. Daneben scheinen auch die Krisen der letzten Jahre zu einem Nachdenken über das Alterseinkommen beizutragen. Der Anteil der Arbeitgeber, die bAV-Angebote – zumindest für die Entgeltumwandlung – bereitstellen, sollte substantiell und nachhaltig gesteigert sowie die Informationslage bei den Arbeitnehmern verbessert werden.

Die Gestaltung der bAV-Angebote sollte Sicherheit mit Renditechancen und Flexibilität vereinen, denn diese Merkmale adressieren die Bedürfnisse der Arbeitnehmer.

Bezüglich der flexiblen Elemente stehen an erster Stelle Auszahlungsoptionen. Für die Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, die Auszahlung der Versorgungsleistungen im Ruhestand an ihre individuellen Bedürfnisse anzupassen, einen hohen Mehrwert.





Kontakte



Peter Devlin

Partner
Human Capital
Tel: +49 89 29036 7948
pdevlin@deloitte.de



Jens Denfeld

Senior Manager
Human Capital
Tel: +49 69 9713 7148
jdenfeld@deloitte.de



Benjamin Bauer

Senior Manager
Human Capital
Tel: +49 89 29036 7871
bebauer@deloitte.de

Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/ueberUns.

Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 415.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.